

metal

Observatorio Industrial del Sector del Metal

2010

**La regulación
sectorial de las
condiciones
de trabajo en
los convenios
colectivos de
empresa**



federación de industria

INDICE

I.	Introducción. Objetivos del estudio	3
II.	Sujetos negociadores (y firmantes)	5
III.	Empleo y contratación	21
	III.1. Acceso, contratación y estabilidad	21
	III.2. Subcontratación	41
IV.	Clasificación profesional	55
V.	Estructura salarial. Retribuciones	124
VI.	Tiempo de trabajo	147
	VI.1. Ordenación de la jornada	147
	VI.2. Horas extraordinarias	164
	VI.3. Estudio con perspectiva de género	198
VII.	Derechos colectivos y de participación	210
VIII.	Conclusiones y Recomendaciones	238
ANEXO.	VALORACIONES Y PROPUESTAS DEL GRUPO DE EXPERTOS	242

V. ESTRUCTURA SALARIAL. RETRIBUCIONES

V.1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio es una continuación del que, bajo el título *“La estructura salarial del sector del metal”* presentáramos hace más de un año el profesor Mercader Uguina y yo mismo en el marco del trabajo de los observatorios industriales de CCOO. Se nos brinda así una ocasión excepcional para determinar si las tendencias, problemas y buenas prácticas que detectamos en el nivel provincial de negociación están presentes también en el nivel de empresa, hasta qué punto son similares o si difieren ambos niveles de negociación en materia salarial.

Por ello, la metodología que emplearemos a lo largo de las próximas páginas pivotará en torno a dos estrategias fundamentales. Por una parte, mantener la clasificación y cuestiones objeto de estudio de aquel primer estudio, puesto que sólo así podremos hacer una comparativa entre ambos niveles de negociación. Por otra, incorporaremos una variable nueva propia del ámbito en la que ahora nos encontramos, por cuanto que intentaremos determinar si esas concretas cuestiones se manifiestan de una forma distinta dependiendo del tipo de empresa en que nos encontremos y, en particular, si el convenio colectivo objeto de estudio proviene de una pequeña, mediana o gran empresa. Así, la muestra que se nos ha ofrecido y que sirve de base a este estudio clasifica los convenios colectivos según provengan de una empresa de más de 250 empleados, de entre 250 y 50 o menos de 50 trabajadores respectivamente.

Por consiguiente, estructuralmente el presente estudio tendrá las mismas partes que su predecesor, estando dividido en dos grandes bloques temáticos, además del apartado relativo a las conclusiones.

Dedicaremos el primer bloque temático a estudiar toda una serie de elementos que nos dan una idea global de cuán flexible es la estructura salarial de cada convenio, como un instrumento más capaz de aumentar la productividad de la empresa, sin que ello suponga necesariamente una disminución de los derechos de los trabajadores en lo que a la remuneración por su trabajo se refiere. Así, en primer lugar, comprobaremos si se definen los distintos conceptos salariales, como elemento básico para su comprensión por el trabajador, primera garantía de su correcto cobro. Con carácter particular, identificaremos aquellas definiciones que, además, incorporan en su redacción estructuras como “por día trabajado”, por cuanto que desincentivan el absentismo, y, prestaremos a otros métodos o instrumentos que, desde la remuneración, permiten trabajar contra el absentismo. Del mismo modo, extraeremos lo que hemos denominado como “partidas flexibles”, esto es, aquellas que tienen que ver con la productividad medida, primas por incentivos, beneficios, absentismo colectivo, etc.; y nos detendremos en analizar el tratamiento de la compensación de las horas extraordinarias en tanto que, como se sabe, el artículo 35 ET da la opción a la regulación convencional para que escoja, en su caso, la forma en que compensará su realización, con descanso o mediante su remuneración, opción que tiene importantes consecuencias como se verá más adelante. Por último, y como no podía ser de otra forma, teniendo presente que el salario es una de las principales fuentes de discriminación entre sexos (art. 5 LOIMH), estudiaremos si existen normas que tratan de evitarla y la potencialidad de las mismas en cuanto al fin perseguido.

Por lo que hace al otro gran bloque temático, se detendrá en primer lugar en abordar si persisten estructuras salariales complejas, poco flexibles y con poco peso del salario base; y la forma en que se articulan los complementos por incapacidad temporal en su caso. En segundo lugar, nos sumergiremos en las normas relativas a la representación de los trabajadores en la empresa para determinar si existen comisiones paritarias con competencias en materia de control de la estructura salarial. Por último, se hará una breve referencia a la regulación de las cláusulas de revisión salarial.

V.2. ESTRUCTURA SALARIAL, INCENTIVOS Y FLEXIBILIDAD

Como ya hiciéramos con el estudio que en su día presentamos sobre la estructura salarial del sector del metal en el nivel provincial, a que ya hemos hecho referencia, uno de los primeros ámbitos de análisis ha consistido precisamente en determinar si la negociación colectiva en el sector del metal procede a definir cada uno de los **conceptos integrantes de la estructura salarial**. Se trata ésta de una cuestión relevante en lo que concierne al control efectivo del sistema remuneratorio. Resulta imprescindible conocer, no solamente los distintos elementos que integran la estructura salarial, sino fundamentalmente qué concreta parcela de la actividad laboral remuneran, como un elemento básico para su comprensión por el trabajador, primera garantía de su correcto cobro.

Pues bien, si ya entonces señalamos que no era una práctica “ampliamente seguida en el sector”, que eran “pocos los convenios que optan por definir los distintos conceptos salariales” y que “la práctica más habitual es la mera remisión a las tablas salariales o simplemente la fijación de la cuantía correspondiente” ⁽⁹³⁾, ahora podemos hacer extensibles estas conclusiones al nivel de empresa, de forma quizá aquí más acusada. De la muestra estudiada, tan sólo el 29% de los convenios contienen definiciones expresas de la mayor parte de los conceptos salariales, lo que no supone necesariamente que en la mayoría de los casos se opte por definir de forma sistemática cada uno de estos conceptos. Con algo más de concreción, podemos señalar que contienen algún tipo de definición expresa el 14% de las pequeñas, el 25% de las medianas y el 41% de las grandes. Este último dato puede resultar significativo en lo que hace a la advertencia que acabamos de realizar, pues no llegan ni mucho menos a diecinueve los convenios que optan por definir sistemáticamente todos los conceptos, ya sea en un único artículo, normalmente referido a estructura, ya sea en cada uno de los preceptos que se refieren a las distintos elementos integrantes del salario ⁽⁹⁴⁾.

No obstante, de los convenios que definen las distintas partidas, la mayor parte de los mismos optan por hacerlo en los artículos correspondientes, si bien, además, algunos incluyen preceptos

⁹³ Mercader Uguina, J.R., Pérez del Prado, D., “La estructura salarial en el sector del metal”, en *Flexibilidad laboral en el sector del metal. Un análisis sobre la regulación convencional sectorial*, Observatorios Industriales de CC.OO., Ministerio de Industria Turismo y Comercio, 2009, Pág. 59

⁹⁴ En particular son los siguientes: (Grandes) Art. 39, CC. Lear Corporation Spain, S.L.; art. 20 del CC. Aluminio y Aleaciones, S.A.; arts. 30 y 31 CC. Atlantic Copper, S.A.; art. 19 CC. Comercial Mercedes-Benz, S.A.; arts. 55, 67 y ss. CC. Exide Technologies, S.A.; arts. 19-41, CC. Ford España, S.A.; art. 54 CC Gestamp Vigo, S.A.; arts. 32, 33 y 34 CC. Iveco España, S.L.; arts. 33, 34 y 35 Iveco-Pegaso, S.L.; art. 25 CC. Johnson Controls Alagón, S.A.U.; art. 29 CC. Lear Automovile (EEDS) Spain, S.L.; art. 27, 30, 31 y 34 CC. Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.; art. 50-53 CC. Renault España, S.A.; art. 21 CC. Sidenor Industrial, S.L.; arts. 51-55 CC. V2-Complementos Auxiliares, S.A.; art. 18 CC. Valeo Sistemas Eléctricos, S.L.; arts. 19-28, CC. Volkswagen-Audi España, S.A. (en especial, el art. 20 relativo al Salario Mínimo Garantizado). (Medianas): art. 31 CC. Schefenacker Vision Systems España, S.A.U. (aunque no de forma excesivamente técnica o rigurosa); art. 52 CC. Moreda Riviere Trefilerías, S.A.; art. 5 CC. Thales Security Solutions & Services, S.A.U.; art. 6 CC. Siderúrgica de Tubo Soldado, S.A. (aunque no de forma excesivamente rigurosa); arts. 13-20 CC. Quinto Hazell España, S.A.; arts. 25-41 CC. Protecciones Galvánicas, S.A.; arts. 46 y 50 CC. Nidec Motors Actuators, S.A.; Anexo 6.8 CC. Robert Bosch España, S.A. García Noblejas; art. 3 CC. Condesa Fabril, S.A. (aunque no de forma muy profusa); art. 21 Comercial Citroën S.A. calle Guipuzcoa; (Pequeñas): arts. 9-19 CC. Unión Naval Barcelona S.A.; arts. 22-31 CC. Motorsan, S.L.; arts. 25-26 CC. Kubota; arts. 23-25; arts. 23-25 CC. BSH Interservice Electrodomésticos España, S.A.; arts. 31-43 CC. Bombardier European Holding, S.L.U.; art. 21 CC. Comercial Citroën, S.A.; art. 21 CC. Comercial Citroën S.A. Carretera Cogullada

explícitos donde con carácter general definen el salario y los distintos tipos de complementos salariales y extrasalariales ⁽⁹⁵⁾.

Por otra parte, y en lo que hace a la otra cara de la moneda, los convenios que no definen los distintos conceptos salariales, resulta necesario hacer algunas precisiones al respecto. Así, en primer lugar son también extensibles a este nivel las reflexiones y recomendaciones que en su día realizáramos en relación con los complementos de nocturnidad y horas extraordinarias, pues aquí también resulta frecuente que únicamente estos dos conceptos sean definidos mediante la reproducción de lo dispuesto en el ET ⁽⁹⁶⁾.

En segundo lugar, y como también señaláramos en su momento, es preciso subrayar la tendencia de aquellos convenios que, además de no definir los distintos conceptos salariales, se limitan a remitirse a las tablas salariales de los anexos, reduciéndose así su regulación a un mero reenvío ⁽⁹⁷⁾, con la consiguiente inseguridad, falta de concreción e insuficiente (o nulo) desarrollo que de esta práctica se deriva.

Por último, la negociación colectiva empresarial muestra una especial preocupación por definir y desarrollar determinados conceptos salariales, frecuentemente consistentes en partidas “flexibles” relacionadas con métodos y sistemas de valoración objetiva o científica del rendimiento, aun cuando no sea la tendencia normal en el resto de la regulación convencional. Esto puede deberse a lo frecuentemente controvertido de este tipo de conceptos, por lo que esta tendencia respondería a un intento de dotar de mayor seguridad jurídica a estas formas de remuneración ⁽⁹⁸⁾.

Sea como fuere, lo cierto es que los datos a nivel empresarial subrayan la necesidad de que, en su caso, el nivel negociado estatal o sectorial procediera a una definición y estructuración de los distintos conceptos salariales, ejerciendo un papel propedéutico en lo que hace a la inserción y definición de éstos. Así, el criterio de la finalidad, la explicación acerca de qué se persigue, qué compensa, qué remunera un determinado concepto, aún cuando pueda resultar obvio, puede ser un buen criterio a la hora de proceder a la definición de los distintos elementos integrantes de la estructura salarial ⁽⁹⁹⁾.

⁹⁵ Este es el caso del (Grandes) art. 39 CC. Lear Corporation Spain, S.L.; art. 20 del CC. Aluminio y Aleaciones, S.A.; art. 19 CC. Comercial Mercedes-Benz, S.A.; art. 55 CC. Gestamp Vigo, S.L. (si bien, qué se entiende por salarial y extrasalarial se contiene en el precepto anterior), art. 21 Sidenor Industrial, S.L.; art. 18 CC. Valeo Sistemas Eléctricos, S.L.; art. 25 CC. Johnson Controls Alagón, S.A.U.; art. 29 CC. Lear Automovile (EEDS) Spain, S.L.; art. 21 CC. Sidenor Industrial, S.L. (Medianas): art. 52 CC. Moreda Riviere Treferías, S.A.; Anexo 6.8 CC. Robert Bosch España, S.A. García Noblejas. (Pequeñas): art. 21 CC. Comercial Citroën, S.A.; art. 21 CC. Comercial Citroën S.A. Carretera Cogullada.

⁹⁶ Mercader Uguina, J.R., Pérez del Prado, D., “La estructura salarial en el sector del metal”, *Óp. Cit.* Pág. 60. Por citar algunos ejemplos relativos al presente estudio, art. 46 CC. Bosch Sistemas de Frenado, S.A.U.; art. 34 CC. Atlantic Copper, S.A. (Grandes); art. 26 CC. Asea Brown Boveri, S.A.; art. 3.3 Ductilor, S.L. (Medianas); art. 21 CC. Urbaser, S.A.; art. 10 CC. Eurotécnica de Galvanización, S.A. (Pequeñas).

⁹⁷ Tal es el caso de (Grandes) art. 8 y ss. Asea Brown Boveri, S.A.; art. 17 y ss. EADS-CASA, Airbus España S.L. y EADS-CASA Espacio; art. 31 y ss. Acerinox, S.A.; arts. 43 y ss. CC. Bormioli Rocco, S.A.; art. 20 y ss. Control y Montajes Industriales CYMI, S.A. Medianas: art. 22 y ss. CC. Ucar Electrodo Ibérica, S.L. (Medianas): arts. 22 y ss. CC. Ucar Electrodo Ibérica, S.L.; art. 17 y ss. CC. Freudenberg España, S.A.; arts. 21 y ss. CC. Asea Brown Boveri, S.A.; arts. 11 y ss. CC. Lincoln KD, S.A. (Pequeñas): arts. 17 y ss. CC. Urbaser, S.A.; art. 21 CC. Forjanor, S.L.; arts. 21 y ss. CC. Folcrá Edificación, S.A.; art. 5 CC. Taller Los Clavos, S.L.

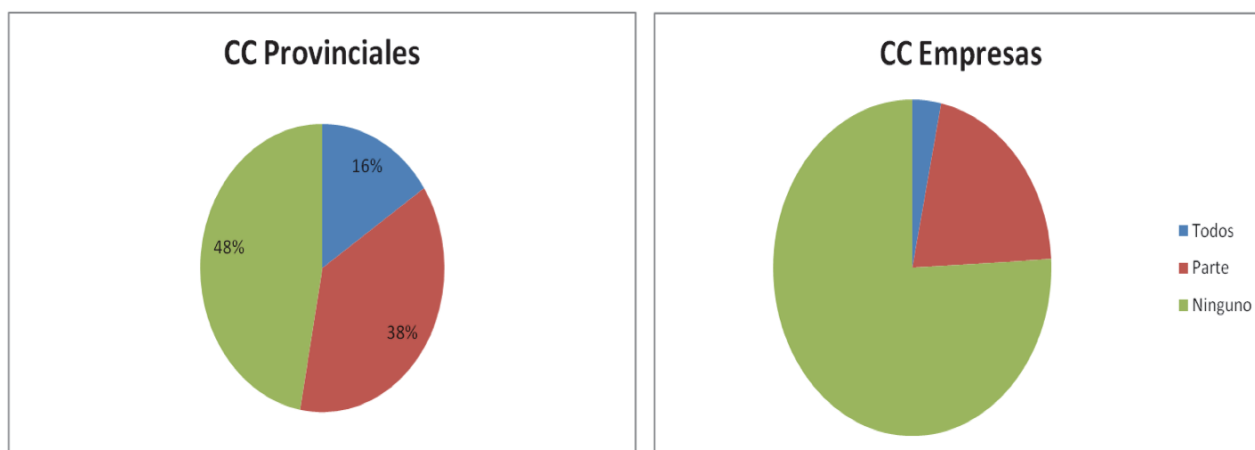
⁹⁸ (Grandes): S.A.; art. 46 y ss. CC. Magentti Marelli Tubos de Escape, S.L.; art. 27 CC. Asea Brown Boveri, S.A.; art. 38 CC. Acerinox, S.A.; art. 20 (Bolsa flexible) CC. Eurocopter España, S.A.; art. 23 CC. Industria de Turbopropulsores, S.A.; arts. 21 y ss. Mantenimientos y montajes industriales, S.A.; art. 13 y ss. CC. Miba Sinter Spain, S.A. (Medianas): Art. 50 (polivalencia y policompetencia) CC. Nidec Motors Actuators. Medianas: art. 8.2.2.3 (prima flexibilidad) CC. BSH Electrodomésticos España, S.A.; art. 7.3 (prima producción) CC. ThyssenKrupp Airport Systems, S.A.; art. 21 CC. Comercial Citroën, S.A. (Medianas): arts. 8.2.3 y 8.2.3.3 (complementos y prima eficiencia) CC. BSH Electrodomésticos España, S.A.; arts. 7.3 (prima de producción) CC. ThyssenKrupp Airport Systems, S.A.; art. 46 y ss. (primas producción) CC. Magentti Marelli Tubos de Escape, S.L.; art. 27 (primas) CC. Asea Brown Boveri, S.A. (Pequeñas): art. 22 CC. ThyssenKrupp Elevadores S.C.M.; art. 21 CC. ThyssenKrupp Elevadores, S.A.; art. 31 CC. CEE Iniciativas Carolinenses, S.L.

⁹⁹ Mercader Uguina, J.R., Pérez del Prado, D., “La estructura salarial en el sector del metal”, *In ibidem*.

Por otro lado, el segundo de los campos que fue objeto de nuestro estudio en el anterior informe fue el relativo a la existencia de instrumentos explícitos de **lucha contra el absentismo**. En concreto, nos detuvimos a analizar si el articulado que regula los distintos elementos integrantes de la estructura salarial incentivaba la presencia del trabajador mediante la incorporación de estructuras como “por día trabajado”, lo que condiciona la percepción a la asistencia continuada por parte de aquél.

A este respecto, el gráfico 1 hace una comparativa entre la situación a nivel provincial-sectorial y de empresa. Así, la variable “todos” se refiere a aquellos convenios que introducen fórmulas como “por día trabajado” de forma generalizada en todo su articulado; “parte”, sólo en algunos de los complementos; mientras que “ninguno” se refiere a aquellos convenios que no lo hacen en ningún caso. Como puede observarse, el número de convenios que no introducen de forma generalizada y sistemática estas estructuras en su articulado es notablemente mayor en el nivel empresarial, reduciéndose de forma importante las otras dos situaciones. Si desagregáramos los datos por tamaño de empresa podríamos observar cómo, curiosamente, es en las grandes empresas donde menos preponderan estas estructuras (85% respecto de 72% y 69% de medianas y pequeñas respectivamente). No obstante, esto puede deberse a que, como veremos, suelen apostar en mayor medida por métodos productivos de trabajo (por rendimiento, objetivos, etc.), lo que implica que las distintas partidas salariales se valoren por horas, por rendimiento, por grado de consecución de los objetivos, lo que hace innecesarias este tipo de estructuras lingüísticas.

Gráfico 1



Elaboración propia a partir de la muestra.

Pero no es el único paralelismo que podemos observar entre ambos niveles de negociación en lo que hace al incentivo de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo. Así, en el ámbito empresarial son también frecuentes, por una parte, la utilización de variables distintas al año (mensual, semanal o diario) para la cuantificación de los distintos conceptos salariales (¹⁰⁰). Por otra, la configuración de los mecanismos de cobertura de las situaciones de

¹⁰⁰ Por citar algunos ejemplos: (Grandes): arts. 24 y ss. CC. AG Siderúrgica Balboa, S.A. (variables mensual y diario); Anexo (Tablas) Ford España, S.A. (hora y día). (Medianas): Anexo (Tablas) CC. Draka Ibérica, S.L. (variable mensual); Anexo (Tablas) CC. Ductilor

Incapacidad Temporal (IT) de tal forma que desincentiven su uso fraudulento (¹⁰¹) Por último, la utilización de cláusulas expresas de lucha contra el absentismo de corte muy variado. A este respecto, los convenios colectivos de empresas contienen, desde cláusulas genéricas acerca de las causas e inconvenientes de este fenómeno, a otras mucho más concretas y de contenido eminentemente práctico. Las tablas 1 y 2 recogen y sintetizan estas últimas:

(variable día); (Pequeñas): art. 22 Thyssenkrupp Elevadores, S.C. (mensual); art. 25 CC. BSH Interservice Electrodomésticos España, S.A.

¹⁰¹ (Grandes): art. 50 CC. Lear Corporation Spain, S.L.; art. 11 CC. Manufacturas eléctricas, S.A.; art. 41 CC. Acerinox, S.A.; Anexo CC. Bormioli Rocco, S.A.; art. 57 CC. Bosch Sistemas de Frenado, S.A.U.; arts. 77 y 78 CC. Exide Technologies, S.A.; art. 12 CC. Fundiciones, S.A.; art. 51. a) Grupo Roca Corporación Empresarial, S.A.; arts. 21 y 22 CC. GSB Acero, S.A.; art. 29 CC. Johnson Controls Alagón, S.A.U. (además, incluye un "Plus No EC-ANL y 0 accidentes", que pretende acabar con el absentismo en la empresa y que incluye una fórmula de cálculo *Bradford Factor Renting* (BFR) y se han tenido o no AT o EP); art. 46 CC. Renault España, S.A.; art. 24 CC. Sidenor Industrial, S.L.; art. 26 CC. Siemens, S.A.; art. 11 CC. Zardoya-Otis y AESA, S.A. (Medianas): art. 9.2.1 CC. BSH Electrodomésticos España, S.A.; art. 30 CC. Inergy Automobile Systems, S.A.; art. 22 CC. Thyssenkrupp Galmed, S.A.; art. 28 CC. Quinto Hazell España, S.A.; art. 40 CC. Mangetti Marelli Tubos de Escape, S.L.; arts. 31-33 CC. Grupo Antolín Dapsa, S.A.; art. 31 CC. Freudenberg España, S.A.; art. 39 CC. Asea Brown Boveri, S.A.; art. 7.5 CC. Condesa Fabril, S.A. (Pequeñas): no hay ejemplos significativos.

Tabla 1: Conceptos específicos que fomentan la presencia	
CC. Grandes	Cláusula
EADS-CASA, Airbus España, SL y EADS-CASA Espacio	Cláusula antibasentismo (art. 33). Establece una regulación detallada de las causas y medidas a tomar al respecto. Entre ellas destaca un plus equivalente al 0,2% de la masa salarial del personal incluido en convenio en cada uno de los años. Este plus será abonado a todos los trabajadores incluidos en este convenio colectivo y no será consolidable. Índices Objetivo: <ul style="list-style-type: none"> • Índice a 31-12-05: 5,5% • Índice a 31-12-06: 5,2% • Índice a 31-12-07: 4,9%
AG Siderúrgica Balboa, S.A.	Plus asistencia (art. 25): de la cantidad en que consiste el plus podrá descontarse proporcionalmente los días faltados. Paga de presencia (art. 37): paga a percibir en el caso de que no se haya faltado o reducida, se haya faltado una vez, aún cuando esté justificada.
Atlantic Copper, S.A.	Premio absentismo (art. 42): siempre que no se supere el 3,5 por ciento de absentismo, se devenga el premio de acuerdo con el número de faltas no justificadas
Bormioli Rocco, S.A.	Prima reducción absentismo (art. 50): se cobra en proporción a las horas efectivamente trabajadas y siempre que el índice de absentismo sea inferior a 3,91.
Bosch Sistemas de Frenado, S.A.	Paga de productividad (art. 50). A partir de las 480 horas de ausencia, se descuenta de la cantidad total 0,34 euros por hora.
Comercial Mercedes-Benz, S.A.	Complemento de asistencia (Art. 19.2.3). El empleado que no tenga incidencias de asistencia en el mes natural, percibirá el importe íntegro que aparece en las tablas
Exide Technologies, S.A.	DA IV: establece una prima de absentismo de cuantía variable según el índice de absentismo.
Imtech Spain Campo de Gibraltar, S.A.	Premio anti-absentista (art. 21. Se divide en dos partes, una individual, que se pierde con una sola falta, sea justificada o no; otra colectiva, que depende de que no se sobrepase el 6% de absentismo de forma colectiva
Industria de Turbo Propulsores, S.A.	Absentismo (art. 17): se trata de una prima trimestral que se cobra siempre que no se superen determinados umbrales fijados por la comisión paritaria. Incentivo a la asistencia mensual (art. 18): lo cobran mensualmente los trabajadores que tengan un índice de absentismo mensual 0%. (se incluye lista de excepciones)
IVECO-PEGASO, SL.	Paga absentismo (art. 54). El monto de la paga depende de la variación interanual del índice de absentismo. Además crea una comisión para el seguimiento de este problema
Mann-Hummel Ibérica, S.L.	Asistencia y puntualidad (art. 21): cantidad que se abona mensualmente y que se pierde si hubiera un retraso mayor de cinco minutos.
Peugeot Citroën Automóviles, S.A.	Complemento absentismo (art. 31). Se establece un complemento que se cobra siempre que no existan ausencias. Se añade listado de excepciones. El complemento podrá verse incrementado un 20% si el índice de absentismo general de la plantilla no supera el 5% y el individual del trabajo el 4,5%
Peugeot Citroën España, S.A. Centro Vigo	Complemento de puntualidad o asistencia (art. 34): se cobra por hora efectiva de trabajo. Cada falta de puntualidad o asistencia al trabajo, considerada injustificada, determinará la pérdida de un 25% del complemento del mes correspondiente. Complemento presencia (Art. 35): se devenga mensualmente siempre que no se falte al trabajo, En caso de que el índice de absentismo general fuera inferior al 5% y el individual al 4,5% en un año, podrá incrementarse en un 20%
Sidenor Industrial, S.L.	Prima antiabsentismo (21.10). La cantidad varía dependiendo del índice de absentismo general e individual.
Sdad. Ibérica de Construcciones Eléctricas.	Complemento (art. 49bis): 1% del SB siempre que no se falte más de 8 horas al mes por motivos no justificados.

Tabla 2: Conceptos específicos que fomentan la presencia	
CC. Medianas	Cláusula
Schefenacker Vision System, S.A.U.	El plus de puntualidad y absentismo (art.31 b)). Se cobra si no se falta más de cinco minutos al mes. En caso de faltar menos de 10 días se cobra proporcionalmente. En el resto de casos, se anula
Crown Embalajes España, S.L.	Plus asistencia y puntualidad (art. 13): consistente en un 10% del SB se cobra siempre que no se haya faltado o llegado tarde más de tres veces. Se establece un listado de supuestos excluidos.
Protecciones Galvánicas, S.A.	Complemento asistencia (art. 39) para los empleados de talleres que asistan el 100% de los días de cada mes (es una cantidad a tanto alzado que se cobra mensualmente) o, que faltando, recuperen las horas dentro de ese mes.
Grupo Antolín DAPSA, S.A.	Plus de absentismo (art. 20). Consiste en un 20% SB y complementos para aquellos trabajadores que en el mes no superen el 2,5%
Fiber Tecnic S.A.U.	Prima asistencia (Cap. III, art. 3.1 B) de cuantía variable según el índice de absentismo individual y colectivo
Honeywell Fricción España, S.A.	Puntualidad (art.24.3.4): se abona una cantidad de 11,45 euros mensuales, detrayéndose 2,86 cada vez que exista un retraso de más de cinco minutos. Absentismo: enunciado genérico sobre la necesidad de su supresión. Sistema similar al anterior. Prima de 15,22€/mes que se detrae íntegramente si se falta al trabajo. Prima objetivo: se establece por tablas, dependiendo una tabla del mantenimiento de los objetivos alcanzados en el periodo anterior y otra de la superación de éstos
Talleres Mecánicos del Sur, S.A.	Plus de asistencia y puntualidad (art. 16). Se cobra sobre la base de 21 días trabajados y se reduce proporcionalmente según las ausencias.
CC. Pequeñas	Cláusula
Metalcaps, S.A.	Plus de asistencia y puntualidad. (Art. 38.). 10% SB y complemento específico (antigüedad). Este plus se computa por periodos semanales y tendrán derecho al mismo aquellos trabajadores que no hayan cometido ninguna falta de asistencia o puntualidad durante dicho período, y alcanzará a los días trabajados, más domingos y festivos. Se incluye listado excepciones
Unión Naval Barcelona, S.A.	Plus de asistencia y presencia (Art. 11): Se abona en función de las horas trabajadas, con el máximo establecido en el potencial de nómina mensual, y un valor igual para todas las categorías.
Gruber Hermanos, S.A.	Plus de asistencia (Art. 12.): Se abona mensualmente por días reales y efectivos de presencia en el puesto de trabajo. También se abona por ausencias motivadas.
Adulec Termoplásticos, S.A.	Complemento por asistencia y puntualidad (art. 24). Se establece un complemento semestral que se reduce conforme al número de faltas de asistencia y de puntualidad no justificadas.

De otra parte, el presente estudio también se ha centrado en el análisis de lo que hemos denominado como “**partidas flexibles**”. Por tales, vamos a entender aquellos elementos integrantes de la estructura salarial que conectan remuneración con los resultados del trabajo y que, por consiguiente, tienden a mejorar la productividad del conjunto de la organización que, como se sabe, es uno de los graves problemas que sufre nuestro país. Por consiguiente, no se trata aquí otras formas de flexibilidad (interna) que conectan directamente con el salario, como el descuelgue salarial, que tiene como objeto facilitar la adaptación de la estructura de costes de la empresa a coyunturas de dificultades económicas o financieras.

En un intento sistematizador, podríamos realizar la siguiente clasificación: en primer lugar, los convenios que incorporan un sistema de organización científica o racional del trabajo, por lo que han procedido a adaptar sus estructuras salariales a los mismos mediante el establecimiento de sistemas de pagos por rendimiento o de incentivos ⁽¹⁰²⁾. Este tipo de convenios suelen

¹⁰² Grandes): art. 12 CC Asea Brown Bober, S.A.; art. 23 EADS CASA, Airbus España, S.L. y EADS-CASA Espacio; art. 38 CC. Acerinox, S.A.; art. 27 CC. Aluminio y Aleaciones, S.A.; art. 64 Exide Technologies, S.A.; art. 38 CC. Ford España, S.A. (Plus producción: se establecen una serie de causas que legitiman que se llame al trabajador para trabajar. Se cobra un 75% más del importe de la hora extra vigente. Resulta llamativa esta cláusula : “El Comité de Empresa, como órgano colectivo, y sus miembros

distinguir en su estructura salarial entre el personal sujeto a tales sistemas y aquellos otros cuyo trabajo o rendimiento es de más difícil valoración, si bien suele tenderse a utilizar a los primeros como modelo de referencia respecto de los segundos en lo que hace a la parte variable del salario.

En segundo lugar, aquéllos que, bien no han incorporado estos sistemas de valoración del trabajo y consiguiente remuneración conforme a aquélla, pero prevén la posibilidad de hacerlo; bien mantienen estructuras salariales clásicas combinadas con complementos que intentan incentivar una mayor productividad por parte de los trabajadores (¹⁰³).

Por último, también hemos querido hacer referencia a aquellas cláusulas que permiten la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa. Precisamente uno de los elementos clave a la hora de lograr una mayor productividad de conjunto es la identificación de los trabajadores con los objetivos empresarial, siendo ésta una de las vías a través de las cuales puede lograrse tal objetivo (¹⁰⁴). No obstante, debe destacarse que aún persisten complementos, pluses o premios que, aún llamándose de “beneficios”, no están directamente conectados con los resultados empresariales, sino que su denominación viene dada seguramente por la tradición. Tales cláusulas han sido lógicamente excluidas (¹⁰⁵).

Por otra parte, al margen de lo anterior, también encontramos un conjunto de cláusulas que combinan distintas finalidades a un mismo tiempo, distintos sistemas de remuneración del trabajo o, simplemente, presentan determinados rasgos que merecen ser destacados. Las tabla 3 y 4 recogen y sintetizan estas “otras prácticas flexibles” en materia salarial.

individualmente, se comprometen a que en cualquier circunstancia, no solamente no se opondrán a la realización de producción en tiempo extra, sino que promoverán la asistencia de los trabajadores”); art. 43 CC. Grupo Roca Corporación Empresarial, S.L.; art. 23 CC. Industria de Turbo Propulsores, S.A.; art. 44 CC. Iveco España, S.A.; arts. 49 y 50 CC. Iveco-Pegaso, S.L.; arts. 30,34 y 35 CC. Lear Automovile (EEDS) Spain, S.L.; art. 14 CC. Miba Sinter Spain, S.A.; art. 12 CC. Montesa Honda, S.A.; arts. 19 y 26 Navarra Componentes Electrónicos, S.A.; art. 36 CC. Nissan Motor Ibérica, S.A.; art. 47 CC. Renault España, S.A.; art. 18.2 CC. Santa Bárbara Sistemas, S.A.; art. 46 CC. Schindler, S.A.; arts. 140-151 CC. Seat, S.A.; art. 39 CC. Siemens, S.A.; art. 21 CC. Valeo Sistemas Eléctricos, S.A. (Medianas): art. 8.2.3 CC. BSH Electrodomésticos España, S.A.; art. 24 CC. Draka Comteq Ibérica, S.L. (incentivos por objetivos); arts. 60 y 61 CC. Moreda Riviere Treñilerías, S.A.; art. 31 CC. Thales Security Solutions & Services, S.A.U.; art. 7.3 CC. Thyssenkrupp Airport Systems, S.A.; art. 19 CC. Quinto Hazell España, S.A.; arts. 46-47 CC. Magentti Marelli Tubos de Escape, S.L.; art. 29 CC. Grupo Antolín Dapsa, S.A.; art. 7 CC. ECN Cable Group, S.L.; arts. 30 y 31 CC. Asea Brown Boveri, S.A.; art. 22 CC. Honeywell Fricción España, S.A. (Pequeñas): art. 31 CC. Iniciativas Carolinenses, S.L.; art. 22 CC. BSH Electrodomésticos España, S.A.; art. 22 CC. BSH Electrodomésticos España, S.A. Zona 3; art. 22 CC. BSH Electrodomésticos España, S.A. Salamanca.

¹⁰³ (Grandes): Art. 20 CC. Siderúrgica Balboa, S.A.; art. 42 CC. Bosch Sistemas de Frenado, S.A.U.; art. 21.18 CC. Sidenor Industrial, S.A. (Medianas): art. 15 CC. Felgueras Construcciones Mecánicas, S.A.; art. 12 CC. Protecciones Galvánicas, S.A. (Pequeñas): art. 9 CC. Talleres Román Gómez, S.A.; art. 23 CC. Kubota, S.A.

¹⁰⁴ (Grandes): art. 106 CC. Finanzauto, S.A. (establece una paga de beneficios que depende del grado de beneficios obtenidos en relación con el IPC. El art. 173 concreta que se trata del 8% de los beneficios tras impuestos a repartir en partes iguales); art. 6 CC. GSB Acero, S.A. (10 euros, con tope en 250 euros, por cada millón de euros de beneficio); art. 6 CC. ECN Cable Group, S.L. (Pequeñas): art. 5.6 CC. Schindler, S.A.

¹⁰⁵ (Grandes): art. 30 CC. Schindler, S.A. (Medianas) art. 28 CC. Freudenberg España, S.A. (Pequeñas): art.32 CC. Metalcaps, S.A.

Tabla 3: Otras partidas flexibles

CC. Grandes	Cláusula
Atlantic Copper, S.A.	Jornada flexible (art. 21): Se le da la opción de compensar las horas flexibles con descanso o descanso + remuneración. Plus objetivos (art. 43): se devenga según el grado de consecución de los objetivos (tablas) de producción, seguridad y costes.
Eurocopter España, S.A.	Bolsa flexible (art. 20): Bolsa individual de horas de trabajo, de saldo variable a lo largo del tiempo de adscripción voluntaria, donde se van contabilizando los excesos de jornada así como los descansos efectuados. A estos efectos se consideraran excesos de jornada: Las horas de prolongación de jornada en días laborables. Las horas trabajadas en días no laborables (días festivos, domingos, sábados y días libres según calendario). Afecta al personal que puede realizar horas extraordinarias. Límite horario: El límite anual de horas flexibles es de 120 y su regularización si fuera necesario se hace obligatoriamente en el primer trimestre del año siguiente. Es decir, al finalizar el primer trimestre el saldo será 0. Compensación económica/tiempo: Los importes de cada hora son de: 1 hora en día laborable: 6 € + 1 hora libre. Hora en día no laborable: 12 € + 1 hora libre.
Exide Technologies, S.A.	Plus Variable Progresivo (art. 57): La aplicación del P.V.P. se regirá por las siguientes normas: 1. Es un plus variable por cuanto su percepción depende la consecución de los siguientes objetivos: asistencia a los planes de formación profesional continua establecidos. Lograr una implementación eficiente del sistema de organización del trabajo "palmada" del art. 10 del convenio colectivo, por la totalidad de la plantilla. 2. Es un plus progresivo, por cuanto evoluciona a lo largo de dos ciclos de tres años y su cuantía aún cuando no es consolidable, va aumentando progresivamente en relación a la adquisición de experiencia y adiestramiento a lo largo del tiempo de permanencia en Exide. 3. Es un plus no consolidable. Plus de productividad y calidad (Art. 64): El plus de productividad y calidad se compone: A) Por una parte de la retribución correspondiente a la cantidad y calidad de trabajo a que se refiere el artículo 15º, que define el sistema de trabajo de tasa horaria. B) Otras partidas que quedan eliminadas
Gestamp Vigo, S.A.	Art. 56. Incentivo para la mejora continua. Se cobra proporcionalmente al grado de consecución de una serie de objetivos en materia de calidad, seguridad, servicio al cliente, rendimiento y medio ambiente
Turbo Propulsores, S.A.	Incentivos por objetivos (art. 23): su cuantía varía de acuerdo con el grado de consecución de los objetivos, que se marcan para cada año por la comisión paritaria
Lear Automotive (EEDS) Spain, S.L.	Premios a la productividad (Art. 35): Estímulo Siguiendo el objetivo de lograr una elevación del nivel de vida paralelamente con una mejora de la productividad, se mantienen unos premios suplementarios al personal con medición directa de su trabajo, que consistirá en porcentajes adicionales calculados sobre las horas de producción conseguidas en razón a los siguientes techos de rendimientos: Al 105% premio del 2% Al 110% premio del 5% Al 115% premio del 10% Al 120% premio del 15% Al 125% premio del 17% Desde 130% premio del 20%
Seat, S.A.	Plus equipo (Art. 115): Plus que se devenga por la pertenencia a un equipo y que depende de dos variables: cumplimiento de objetivos propuestos por la empresa y asistencia al puesto de trabajo. La base de cálculo es de 1 Euro bruto multiplicado por el número de días de presencia al año y multiplicado por el porcentaje de cumplimiento de objetivos (entre el 80% y el 110%). Así mismo se establece que este plus de equipo tenga un mínimo garantizado de 100 Euros brutos al año
Sidenor Industrial, S.A.	Valoración por el Mérito (21.4): Se entiende por Valoración por el Mérito la promoción económica de los trabajadores, sin cambiar de puesto de trabajo, en función de su actitud y comportamiento personales en el desempeño de sus funciones. Depende de la valoración, en puntos, que hagan los superiores.
Valeo Sistemas Eléctricos, S.L.	Plus de multicompetencia (art. 28.1. g)): Se entenderá por multicompetencia la capacidad para realizar distintas funciones en un mismo puesto de trabajo. La multicompetencia se obtendrá mediante el desarrollo de los siguientes módulos: Calidad (Q), Coste (C), Servicio (D) e Implicación (M). Estos cuatro módulos se encuentran diferenciados en cuatro niveles en razón a su progresivo grado de cumplimentación.
Tabla 4: Otras partidas flexibles (II)	
CC. Medianas	Cláusula
BSH Electrodomésticos España, S.A.	Prima producción (8.2.3.1) se cobra por trabajo efectivamente realizado de acuerdo con el sistema de medición de tiempos predeterminados (MTM), si bien subsidiariamente se mantiene el antiguo de cronometraje. "Para mano de obra indirecta el cálculo de prima se realizará con la actividad media de la fábrica del mes correspondiente". Prima de calidad (8.2.3.2): se establecen las nuevas ponderaciones de los elementos que la integran, remitiéndose a tablas.

	Prima eficiencia (8.2.3.3): se define qué se entiende por tal y sobre ese cálculo se cobra (anexo XI, que establece una tabla no comprensible. El plus de flexibilidad (8.2.3.7) no es tal, ya que se cobra una cantidad fija como compensación a la introducción de nuevas formas de medición del trabajo.
Crown Embalajes España, S.L.	Bonus por objetivos (art. 23). Pretende, por una parte, mejorar el absentismo, ya que establece una cantidad anual si se alcanzan el número de horas totales de trabajo. Por otra, la eficiencia de las líneas, estableciendo un 5% salario bruto siempre que se mejoren siempre que se superen los objetivos marcados.
Nidec Motors Acquators, S.A.	Plus polivalencia y policompetencia (art. 50): Se cobra según el nivel alcanzado, que depende de la formación adquirida y la valoración de la práctica. Alcanzado un determinado nivel, se cobra según rendimiento
Eldon España, S.A.	Plus formación (art. 49): que compensa la realización de cursos fuera de la jornada laboral y siempre que se acredite el aprovechamiento
Robert Bosch España, S.A.	Prima sobre ventas (art. 38). Establece el modo de calcular el porcentaje en que consiste la prima y que se basa en el porcentaje de ventas conseguido por encima del plan económico
Talleres Mecánicos del Sur, S.A.	Plus productividad y absentismo (art. 24): se cobra siempre que no se falte injustificadamente y no se reciba amonestación de superior por falta de productividad
CC. Pequeñas	Cláusula
Folcrá Edificación, S.A.	Incentivo productividad (art. 23): se cobra si no se registran "horas de paro". Incentivo valoración personal (art. 23.3), según sanciones y valoración del superior.
Thyssenkrupp Elevadores, S.L.	Primas según calidad (evaluación superior) y cantidad (según número de avisos) (art. 22)
CEE Iniciativas Carolinenses, S.L.	Plus producción, art. 31: Este plus se crea en las condiciones siguientes: Se abonará siempre y cuando se cumpla con el 100% de productividad y calidad en cada una de las referencias asignadas en cada momento a los trabajadores que estime oportuno el responsable de producción o la dirección en su caso, y considerándose esta prima como individual, excepto cuando por motivos justificados se realizasen trabajos en grupo, tomándose siempre como prioridad la opción mas ventajosa para el/los trabajador/es y así lo estime oportuno el responsable de producción. Este incentivo estará sujeto al cumplimiento de los permisos retribuidos y no retribuidos, todo esto sujeto siempre a realizar el 100% de producción en los tiempos trabajados. 1. Queda establecida la cantidad de un euro por cada día laborable trabajado y cumplido el 100% de la producción asignada para cada trabajador 2. Cuando el trabajador consiga superar el 100% de su producción, esto se traspolará en piezas terminadas y aceptadas, a las cuales se le asignara un precio; que no será inferior al 80% del valor real de la pieza recibido por la empresa. El total a percibir por estas piezas será abonado en el mes siguiente de su realización junto al abono de la nomina de dicho mes. (El precepto se suspende en caso de falta de producción)

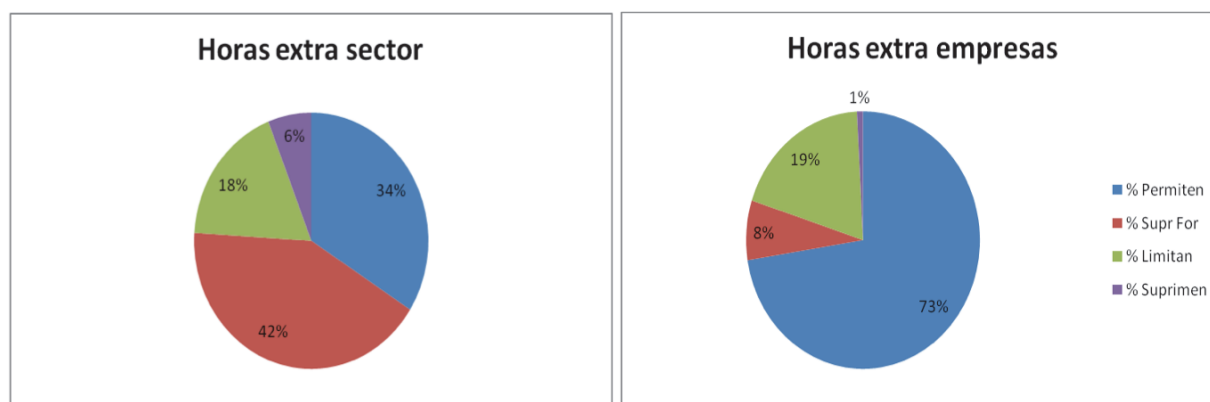
Por lo que respecta a las **horas extraordinarias**, el presente análisis únicamente se centrará en el aspecto compensatorio o remuneratorio de las mismas, remitiéndonos para un estudio general de esta cuestión al capítulo correspondiente de este mismo informe.

Dicho esto, ya en nuestro estudio sobre el sector del metal advertimos que "la negociación colectiva sectorial es consciente de la importancia que las horas extraordinarias tienen como instrumento de generación de empleo a juzgar por los numerosos enunciados que así lo ponen de manifiesto expresamente o que optan por una supresión más formal que efectiva y real", a lo que añadíamos que "los convenios colectivos del sector no van más allá de las posibilidades que les otorga el art. 35 ET, bien suprimiendo de forma rotunda y verdadera su realización; bien optado por su compensación mediante descansos, lo cual desincentivaría su realización, al menos por parte de los trabajadores. Esta contradicción entre los deseos puestos de manifiesto en la negociación colectiva y la realidad puede explicarse por el hecho de que las horas extra se han convertido en muchas empresas en un auténtico complemento con el que cuentan los trabajadores para la cobertura de sus gastos ordinarios" ⁽¹⁰⁶⁾.

¹⁰⁶ Mercader Uguina, J.R. y Pérez del Prado, D., "La estructura salarial en el sector del metal", *Óp. Cit.* Págs. 64-65.

Pues bien, estas palabras son plenamente extensibles a la negociación colectiva de empresa, lo que en parte supone un espaldarazo al argumento de que la utilización habitual de la hora extraordinaria, desde la perspectiva del trabajador, responde a que se ha convertido en un auténtico complemento salarial. La tendencia que observáramos sobre la supresión más aparente que real de las horas extra, cuando no apuesta decidida por su realización se corrobora de acuerdo con los datos que muestra el gráfico 2.

Gráfico 2



Fuente: elaboración propia a partir de la muestra.

De los resultados se deduce claramente que si la opción por la supresión era ya escasa en el nivel territorial inmediatamente superior, en el empresarial desaparece casi completamente ⁽¹⁰⁷⁾, configurándose las horas extra como una forma adicional de remuneración. No obstante, algunos convenios colectivos, aun cuando no suprimen las horas extraordinarias, parece que sí desean verdaderamente que se trate de un mecanismo excepcional, estableciendo instrumentos de control por parte de la representación legal de los trabajadores adicionales a los legales y, fundamentalmente, desincentivando su realización por parte del trabajador a través de su compensación mediante descanso o a través de sistemas mixtos descanso-remuneración ⁽¹⁰⁸⁾.

Los datos presentados no difieren mucho entre tipos de empresa. Así, para las grandes empresas el porcentaje de convenios colectivos que permiten normalmente el recurso a las horas

¹⁰⁷ Tan sólo el art. 23 CC. Bombardier European Holding, S.L.U. opta por la supresión de una forma definitiva y, ello, porque consideran que su método de flexibilidad horaria permitirá acabar con las horas extra. No obstante, se prevé que cuando ello no sea posible, la dirección de reunirá con el comité para adoptar medidas alternativas.

¹⁰⁸ (Grandes): art. 8 CC. Manufacturas Eléctricas, S.A.; art. 10 CCC. Industria de Turbo Propulsores, S.A.; art. 16 CC. Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; art. 38 CC. Schindler, S.A.; Art. 11 CC. Siemens S.A. (establece tres tipos de compensación, los dos habituales más uno mixto). El art. 170 del CC. Finanzauto, S.A. se aparta de esta línea, puesto que permite la opción por el descanso a partir de haber alcanzado el 50% del límite legal y a razón de 1,40 horas normales. (Medianas): art. 3.5 CC. Ductilor, S.A.; art. 35 CC. Honeywell Fricción España, S.A. Alcalá Henares; art. 25 CC. Talleres Mecánicos del Sur, S.A. El art. Cap. III 3.1.G CC. Fibertecnic, S.A.U. admite remuneración o descanso mas remuneración. Este mismo sistema sigue el art. 10 CC. Estampaciones Rubí, S.A. Por su parte, el art. 44 CC. Mangetti Marelli Tubos de Escape, S.L. se remite al convenio provincial. (Pequeñas): art. 21 CC. EEC Iniciativas Carolinenses, S.L. (Parece optarse expresamente por la compensación con descanso, incluso propiciándose que se disfrute con otros a los que se tuviere derecho, no obstante la remuneración es superior al valor de la hora ordinaria (se añaden fórmulas para su cálculo)); art. 30. CC BSH Interservice Electrodomésticos España, S.A. Barcelona; art. 30. CC BSH Interservice Electrodomésticos España, S.A. Zona 3; art. 30. CC BSH Interservice Electrodomésticos España, S.A. Salamanca; art. 26 CC. Adulec Termoplásticos, S.A.

extra se sitúa en el 70%, mientras que el 26% limitan su uso y tan sólo un 4% las suprimen formalmente. En el caso de las medianas empresa, tales porcentajes rondan el 72%, 28% y 8% respectivamente. En este caso, además, encontramos, como ya se ha señalado, un convenio que opta por la supresión de las horas extraordinarias. Por último, los convenios colectivos de pequeñas empresas permiten la realización normal de horas extra en el 77% de los casos, mientras que en el 11% las limitan o las suprimen formalmente.

Por último, para cerrar este apartado, se hace preciso hacer una mención a los resultados encontrados acerca de los mecanismos expresos de lucha contra la **discriminación salarial por razón de género**. Si hasta ahora la tendencia general ha sido la de un cierto paralelismo entre la regulación auspiciada por el nivel sectorial y empresarial, este concreto aspecto no iba a ser una excepción al respecto.

No obstante, previamente es preciso advertir que, al igual que ocurría con las horas extraordinarias, el presente capítulo se centra únicamente en la vertiente remuneratoria de la discriminación por razón de género, es decir, en la forma en que la negociación colectiva del sector del metal trata el problema de la discriminación salarial por el simple hecho de ser mujer, por lo que nos remitimos al capítulo correspondiente para su estudio general.

Pues bien, dicho esto, y como ya hemos adelantado, si en nuestro estudio sectorial dijimos que la principal conclusión que podía extraerse era que, si bien se había producido una cierta filtración de los contenidos relativos al género en la negociación colectiva del sector, existiendo una preocupación por esta materia, lo cierto era que, ciñéndonos exclusivamente al ámbito remuneratorio, esta inquietud por las cuestiones de género no se había traducido en la creación de concretos mecanismos de lucha contra la discriminación salarial, sino todo lo más enunciados genéricos o principios rectores (¹⁰⁹); ahora, de nuevo, estos resultados son plenamente trasladables al nivel de negociación de empresa.

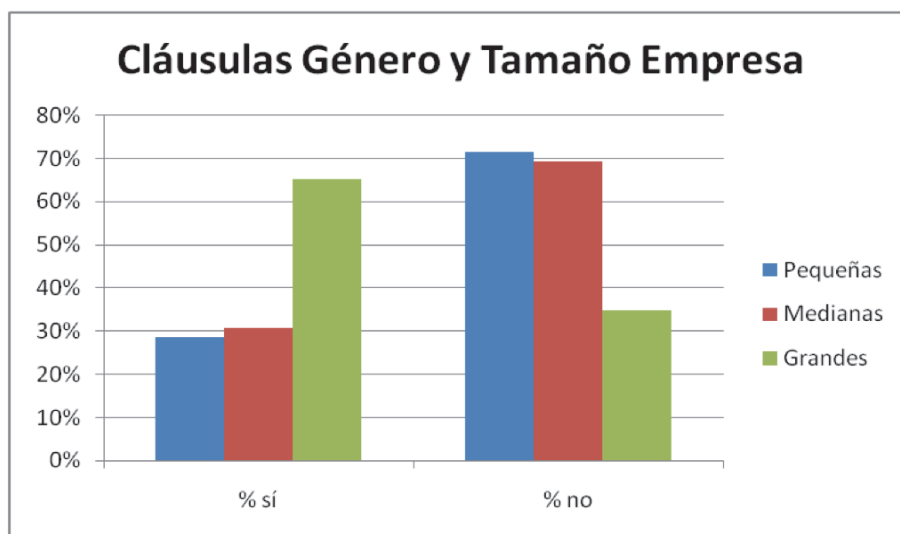
En concreto, del conjunto de convenios de la muestra, tan sólo el 43% recoge alguna cláusula relativa a materias de género. Dentro de este grupo, sólo el 19% contiene referencias explícitas en materia de lucha contra la discriminación salarial (¹¹⁰), frente a un 81% en las que las referencias son de lo más variado pero entre las que destaca las remisiones a planes de igualdad negociados o pendientes de negociar.

Si desagregamos los datos por tamaño de empresa, veremos que la situación es muy distinta dependiendo de que se trate de una gran empresa o una mediana o pequeña. Sin embargo, tales diferencias deben ser tomadas con precaución, pues no debe olvidarse que el art. 45.2 de la LOIMH establece la obligación de elaborar tales planes a las empresas que cuenten con más de 200 trabajadores, lo que explica buena parte de las diferencias entre unas y otras.

¹⁰⁹ Mercader Uguina, J.R. y Pérez del Prado, D., "La estructura salarial del sector del metal", *Óp. Cit.* Pág. 67.

¹¹⁰ Entre ellas destacan el art. 17.4 CC. Forjanor, S.L. que proclama que, dados los sistemas de valoración del rendimiento, no puede existir discriminación salarial, sino, en su caso, funcional (por otra parte es un convenio que demuestra una cierta sensibilidad general acerca de las cuestiones de género en todo su articulado); y el art. 43 CC. Bosch Sistemas Frenado, S.A.U., que señala que "el actual sistema retributivo basado en la valoración de puestos de trabajo, excluye toda discriminación por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, etc."

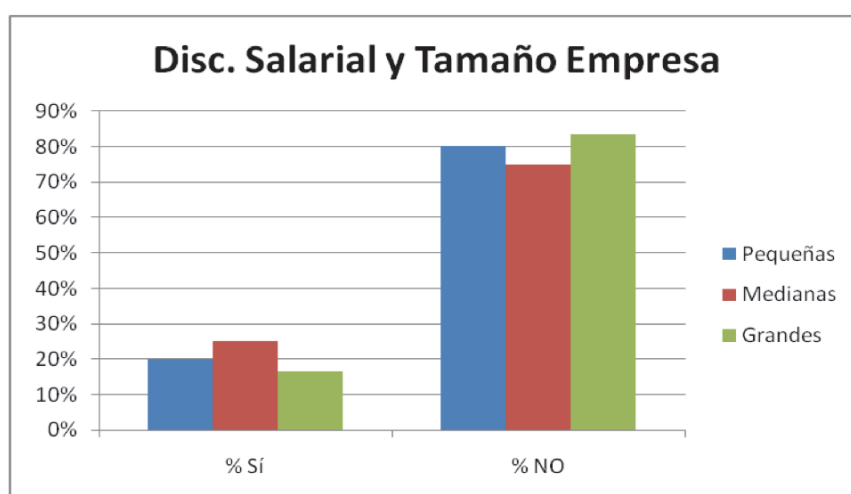
Gráfico 3



Fuente: elaboración propia a partir de la muestra. %sí: convenios que contienen alguna cláusula en materia de género; %no: convenios que carecen de este tipo de cláusulas

De ahí que si nos centramos única y exclusivamente en aquellas cláusulas que contienen materias de género, para referirnos a los artículos que contienen referencias expresas a la lucha contra la discriminación salarial, lo que excluye buena parte del efecto “remisión o referencia al plan de igualdad”, observemos que los porcentajes son muy similares, preponderando incluso este tipo de cláusulas en las medianas empresas.

Gráfico 4



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra. Leyenda: *Ídem* gráfico anterior

En todo caso, los datos no deben llevarnos al error de considerar que los artículos relativos a la discriminación salarial suponen un buen instrumento de trabajo para acabar con esta modalidad de discriminación puesto que, más bien al contrario, en la totalidad de los casos nos encontramos con enunciados genéricos ⁽¹¹¹⁾ que no prevén mecanismos explícitos de lucha contra la discriminación salarial, al menos, en el texto convencional.

V.3. REMUNERACIÓN, DERECHOS SOCIALES Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Como ya advertimos, el primero de los aspectos estudiados en este apartado es el relativo a la complejidad de la **estructura salarial** y al peso del salario base en relación con los pluses y complementos, muestra también de la flexibilidad general de los sistemas remuneratorios utilizados por el sector.

En nuestro estudio sobre la negociación colectiva sectorial-provincial, dimos cuenta de la existencia de una progresiva simplificación de las estructuras salariales, con una reducción del número de complementos, fundamentalmente en aquellos convenios colectivos que adoptan sistemas científicos de organización del trabajo y adaptan la estructura salarial a los mismos. Es decir, nos encontramos con convenios que apostaban por estructuras salariales sencillas y flexibles, integradas normalmente por un salario base (enormemente asegurado en lo que hace a la remuneración correspondiente al rendimiento mínimo) y un plus de convenio o un plus de calidad o cantidad, que suponía la parte variable e individual del mismo.

No obstante, también dijimos que esta realidad convivía con otros convenios con estructuras salariales “clásicas” o mixtos, en los que los que junto con las nuevas formas de remuneración pervivían complementos no asociados a la productividad (antigüedad, penosidad, toxicidad y peligrosidad, nocturnidad, etc.), sin duda por su carácter tradicional y fuerte arraigo en el sector. De ahí que la foto fija que nos atrevimos a describir fuera la de una negociación colectiva provincial en tránsito hacia una mayor flexibilidad salarial ⁽¹¹²⁾.

Como en tantos otros muchos aspectos, esta situación se observa también en la negociación colectiva de empresa, si bien ahora es preciso señalar que, a la luz de los datos de la muestra, parece que el grado de evolución a nivel empresarial, especialmente si se trata de grandes empresas, es mayor que en el caso provincial, lo que podría explicarse porque este nivel de negociación es mucho más sensible a los requerimientos de la situación económica de la empresa y del mercado en general.

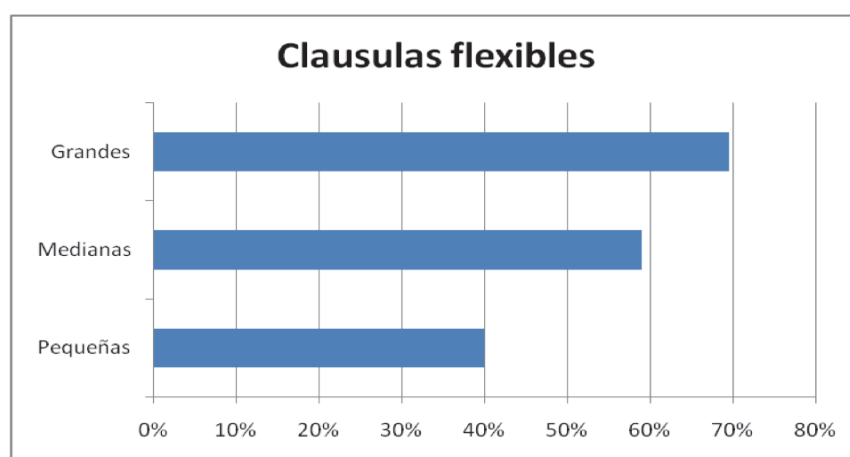
Así, utilizando el concepto de partida flexible que expusimos en el apartado anterior, podemos analizar el grado de penetración de este tipo de cláusulas flexibles en la estructura empresarial del sector. A juzgar por los datos arrojados por la muestra, puede afirmarse que el grado de incorporación de cláusulas flexibles en la negociación colectiva de empresa del metal es notable, puesto que cerca del 60% de las empresas estudiadas incorporan alguna de estas cláusulas al texto de los convenios. En particular, se observa que el grado de utilización de

¹¹¹ Por citar algunos ejemplos, art. 4.2 (ACTA) CC. Industria de Turbo Propulsores, S.A.; art. 24 CC. Lear Automotive (EEDS) Spain, S.L. (Grandes); art. 4.13 CC. Condesa Fabril, S.A. (Mediana); art. 6 CC. Urbaser, S.A.; art. 51 CC. Ittevelsa, S.A. (pequeñas).

¹¹² Mercader Uguina, J.R. y Pérez del Prado, D., “La estructura salarial del sector del metal”, *Óp. Cit.* Pág. 72.

partidas flexibles es mayor en las grandes empresas que en las pequeñas. En concreto, el 70% de los convenios colectivos de grandes empresas las tienen, frente al 59% de las medianas y el 40% de las pequeñas. Estos mismos datos se recogen y sintetizan en el gráfico 2:

Gráfico 5



Fuente: elaboración propia a partir de la muestra.

No obstante, y a pesar de este dato, también se detectan otros indicios presentes en el análisis provincial y que demuestran que, aunque más avanzada, la negociación colectiva a nivel de empresa también se encuentra en tránsito hacia una mayor flexibilidad. Un elemento que debe ser teniendo en cuenta a este respecto, de cara a otros hipotéticos estudios sobre este sector, es la gran heterogeneidad de actividades que en él concurren, lo que impide dar un diagnóstico exacto, más allá de esta tendencia aquí apuntada.

Sea como fuere, entre esos indicios se encuentra, de nuevo, la larga tendencia hacia la desaparición del complemento por antigüedad (¹¹³), o la fuerte presencia del plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad. A este respecto, son numerosos los convenios que advierten de su no aplicación para el caso de que las circunstancias que motivan su aparición desaparezcan, o que parecen atribuirse carácter subsidiario para el caso en que la peligrosidad, toxicidad o penosidad no se incluyan en la evaluación de los puestos de trabajo. No obstante el avance es notable respecto del nivel provincial, un 39% frente al 73% de los convenios del sector.

El segundo bloque temático a tratar aquí es el relativo a la **cobertura de las situaciones de incapacidad temporal (IT)**. Como ya hiciéramos en su día, no está de más recordar que, según lo dispuesto en los arts. 128 y ss. de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), existen

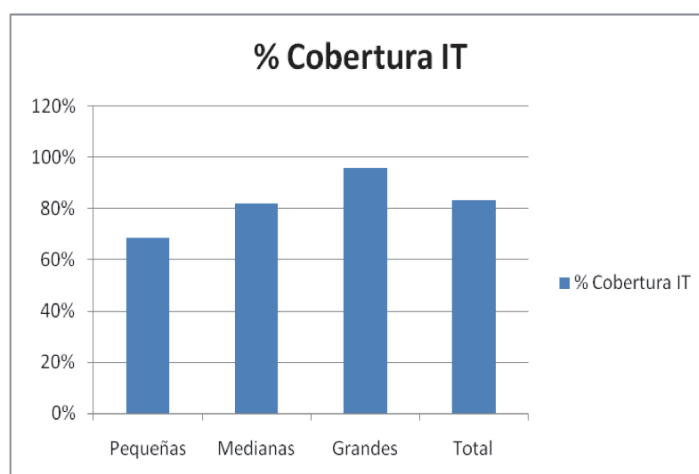
¹¹³ A este respecto vid. Mercader Uguina, J.R. *Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia del salario sobre la reforma laboral*, Aranzadi, Pamplona, 1997, pág. 112 y ss. Algunos ejemplos a este respecto son: (Grandes): art. 10 CC. Asea Brown Boberl, S.A.; art. 39.2 Bosch Sistemas de Frenado, S.A.U.; art. 5 CC. Imtech Spain Campo de Gibraltar, S.A.; art. 25 CC. Johnson Controls Alagón, S.A.U.; art. 29 CC. Peugeot Citroën España, S.A.; art. 19 CC. Siemens, S.A.; art. 19 CC Volkswagen-Audi España, S.A. (Medianas): art. 47 Nidec Motors Actuators, S.A.; art. 3.1 Condesa Fabril, S.A.; art. 15 CC Talleres Mecánicos del Sur, S.A.; art. 8.2.3.5 CC BSH Electrodomésticos España, S.A.; art. 15 CC. Faurecia Interior Systems España, S.A.; art. 11 CC. Inergy Atomovile Systems, S.A. (Pequeñas): art. 21 CC. Thyssenkropp Elevadores, S.C.; art. 8 CC. Talleres Román Gómez, S.A.; art. 10 CC. Mindasa, S.A.; art. 10 CC. Mindasa Naval, S.A.; art. 39 CC. Metalcaps, S.A.; art. 20 CC. Hierros Huesca, S.A.; art. 16 CC Adulec Termoplásticos, S.A. (que consolida y simplifica éste junto con otros complementos)

dos tipos de contingencias que dan lugar a esta prestación, las profesionales y las comunes. La prestación por contingencias profesionales (accidente de trabajo –AT- y enfermedad profesional –EP-) se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja. Tal prestación consistirá en el 75% de la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en los reglamentos de desarrollo (¹¹⁴). Por su parte, en caso de contingencias comunes (enfermedad común o de accidente no laboral), el subsidio se abonará, respectivamente, a partir del decimosexto día de baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive. En este caso dos son los porcentajes que se aplican a la base reguladora para determinar la prestación: un 60% entre los días 4.º y 20.º de la baja, y de un 75 % a partir del día 21.º

Sobre esta base, la negociación colectiva puede mejorar, bien las cantidades, bien el período de disfrute, bien de ambos. ¿Cuáles fueron los resultados hallados en el ámbito provincial? El 47% de los convenios del sector no garantizan el cobro del 100% del salario real o de la base reguladora desde el primer día (segundo en caso de las contingencias profesionales), en caso de accidente trabajo o enfermedad profesional; en caso de enfermedad común; o en ambos. Dicho de otra forma, el 53% de los convenios ofrecían algún tipo de mejora a la cobertura legal de estas contingencias. Por lo demás, también se detectó que las formas de regulación de la incapacidad temporal eran de los más variado, no existiendo una fórmula o criterio estable según la extensión de la cobertura que se adoptara.

Pues bien, por lo que hace a la mejora proporcionada por la negociación colectiva a nivel de empresa, los datos son notablemente mejores, de tal forma que el 83% de los convenios ofrecen algún tipo de mejora, es decir, ya se trate de contingencias comunes, profesionales o ambas. Además, de este grupo, la práctica totalidad suele garantizar el 100% de la remuneración para el caso de contingencias profesionales. Si desagregamos los datos según tamaño de la empresa, nos encontramos con que las grandes empresas ofrecen más cobertura que las pequeñas. El gráfico 6 muestra los resultados con detalle:

Gráfico 6



Fuente: elaboración propia a partir de la muestra

¹¹⁴ art. 2 D. 3158/1966; art. 2 OM 13-10-1967

De otra parte, como ya se adelantó, resulta relativamente habitual la incorporación de mecanismos de lucha contra el absentismo en los artículos relativos a la mejora de las contingencias por IT. La tablas 5 y 6 muestran algunas de las técnicas más llamativas que, a este respecto, se han encontrado en la muestra:

Tabla 5: Mecanismos “anti-absentismo” en cláusulas sobre IT	
CC. Grandes	Cláusula
Lear Corporation Spain, S.L.	Art. 50: Durante los 3 primeros días, 50% la primera baja y en el resto si no se supera un índice de absentismo del 3%. Del 4 al 20, hasta el 80% del salario medio. Del 21 hasta 18 meses, 90% del salario medio. En caso de hospitalización, 100% durante la misma y 90% tras la salida del hospital. En caso de AT y EP, 100% sueldo medio.
Acerinox, S.A.	Art. 39: La mejora se somete a los siguientes requisitos: 1º.-El índice de absentismo general de la factoría correspondiente al mes en que causa Baja por Enfermedad y los meses sucesivos en que permanezca de baja, no deberá ser superior al 5% en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. Si uno de los meses en que está de baja, el absentismo general de factoría es inferior al 5%, dicho mes sí percibirá los complementos citados. Se consideran dentro del absentismo los conceptos de Baja por Enfermedad y Accidente de Trabajo. Dichos índices mensuales se remitirán al Comité de Empresa.
Bosch Sistemas de Frenado, S.A.U.	Art. 57: Si el índice individual de absentismo es inferior al 2% en los 12 meses anteriores a la baja, se le abona el 100% de la remuneración, el 90% si va del 2 al 4% y no se complementa a partir del 4%. <i>Ídem</i> para AT, salvo que el accidente ocurra en la empresa y se usen los medios de protección adecuados, en cuyo caso se abona 100%.
Exide Technologies, S.A.	Arts. 77 y 78: 100% base reguladora desde el primer día y hasta 18 meses. Art. 78: EC y ANL: <i>ídem</i> pero con las siguientes condiciones: Si está por debajo del cuatro y medio por ciento (4.50 %), se completará hasta el ciento por ciento (100 %) de la base de cotización. En caso contrario, se completará hasta el ochenta por ciento (80 %) de la base de cotización. En caso de hospitalización se garantiza el ciento por ciento (100 %) de la base de cotización. Este período no computará en el índice de absentismo a los efectos de los dos párrafos anteriores En el control del 4,50% del absentismo para el abono del complemento del 100/80% del salario neto, que el trabajador hubiera cobrado sin contar los pluses variables se procederá de la siguiente manera:
Finanzauto, S.A.	Art. 114: En las ausencias debidas a enfermedad por un período no superior a tres días que fuesen justificados con parte de asistencias médica, ya sea éste de la seguridad social de un médico particular, se abonara el 100 por 100 de la retribución total del trabajador, , siempre que en los cinco meses naturales inmediatamente anteriores al que se refieren las ausencias de enfermedad, no se hubiesen registrado ya más de tres días de ausencia por este mismo concepto. Por su parte, los arts. 143 y 144 garantizan el 100% de la remuneración en todos los casos y desde el primer día.
Roca Corporación Empresarial, S.L..	Art. 51.a): Complementos en caso de Enfermedad Común. 1. Durante los tres primeros días de baja en los que no existe subsidio: En relación a los mismos, la empresa abonará a todos los trabajadores como máximo 4 días al año con independencia del número de bajas que sufra el trabajador. 2. Durante el periodo comprendido entre el 4.º día a partir de la baja y hasta el 20 día ambos inclusive. La empresa complementará la prestación reglamentaria de enfermedad común hasta el 75% de la base reguladora, siempre que, al 31 de diciembre del año en el que se produce la baja, no se hubiera superado —con los actuales criterios de cómputo y cálculo— el actual 6,98% de absentismo anual en el conjunto de Empresas y centros de trabajo Durante el mismo periodo y en las mismas condiciones señaladas, la Empresa complementará hasta el 80% de la base reguladora siempre que el absentismo sea menor del 6%, y hasta el 90% en el caso de que el citado absentismo no supere el 5%. El abono de los referidos complementos se realizará una vez finalizado el año tras la comprobación del correspondiente índice de absentismo anual. 3. En el caso de que el absentismo anual referido al conjunto de empresas y centros de trabajo afectados por el ámbito funcional del convenio supere el 6,98%, pero el absentismo anual del centro de trabajo al que pertenece el trabajador sea inferior al 5%, éste tendrá derecho a la percepción de las cantidades derivadas del apartado 1 anterior, y por lo que se refiere al periodo señalado en el apartado 2 (desde el 4.º día a partir de la baja hasta el 20.º), la empresa complementará durante el mismo la prestación reglamentaria de Seguridad Social hasta el 75% de la base reguladora tomada en consideración para el cálculo de la referida prestación. b) En caso de hospitalización o AT, se completará hasta el 100% del salario real

Iveco España, S.L.	Art. 49: Si al final del año el total de absentismo personal por estos conceptos es inferior al de la media de la fábrica, se le abonará el diferencial entre el 90 por 100 [regla general] y el 100 por 100 que correspondiera en cada caso.
Iveco-Pegaso, S.L..	Art. 57: 100% en todos los casos, si bien atendiendo a las siguientes cautelas: 3ª baja 1 - 3 días 50% de las percepciones salariales, 4 - 15 días 80% de las percepciones salariales, 16 - 30 días 90% de las percepciones salariales; 4ª baja 1 - 3 días 20% de las percepciones salariales, 4 - 15 días 65% de las percepciones salariales, 16 - 30 días 80% de las percepciones salariales; 5ª baja 1 - 3 días 0% de las percepciones salariales, 4 - 20 días 60% de las percepciones salariales, 21 - 30 días 75% de las percepciones salariales.
Nissan Motor Ibérica, S.A.	Art. 42 y Anexo IX: En caso de EC y ANL, se cobrará: primera baja, 100% desde el primer día; segunda baja, 75% desde el segundo día y 100% a partir del cuarto; tercera baja, 50% desde segundo día y 100% desde cuarto; cuarta baja, 100% desde el cuarto. En caso de que el índice de absentismo no supere el 2,75% durante tres meses, se aplicará el 100% durante los tres meses siguientes.
Renault España, S.A.	Art. 46: En todos los casos se cobra el 100% desde el primer día del segundo mes de baja siempre que el índice de absentismo por enfermedad no supere el 3,55% y el de accidente el 0,55%, incluyéndose fórmula de cálculo. En tales casos, se aplica el régimen de 1989, que es de menor cobertura: abonando exclusivamente el complemento a partir del día primero del tercer mes consecutivo de baja y en tanto el índice promedio mensual de absentismo, computado como determina el párrafo anterior, no supere el 4'55 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 0'72 por 100 para las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional

Tabla 5: Mecanismos “anti-absentismo” en cláusulas sobre IT (II)

CC. Medianas	Cláusula
BSH Electrodomésticos España, S.A.	9.2.1.: Durante el tiempo de baja por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador tendrá garantizada la parte fija del salario. La parte variable del mismo no se abonará mientras dure el proceso de Incapacidad Transitoria excepto en las siguientes circunstancias: a) Al trabajador que no haya tenido ningún proceso de baja por Enfermedad o Accidente en los tres años inmediatamente anteriores a contar desde el día de inicio del proceso IT. b) En los casos en los que el trabajador no cumpla con el requisito anterior, tendrá aún la opción de percibir el mencionado salario variable desde el primer día del proceso IT, si en el mes anterior al de inicio de ese proceso IT, el absentismo médico del personal no hubiese superado el 5,00 %.
Mangetti Marelli Tubos de Escape, S.L..	Art. 40: EC sin hospitalización: a) Del 4º al 20º día con absentismo <6%; Complemento IT = 100%. b) A partir del 21º día con absentismo <6% Complemento IT = 100%. c) Con absentismo > 6% Complemento de IT = no se abonará complemento. EC. con hospitalización: Complemento de IT = 100%. Por AT: Complemento IT = 100%.
Condesa Fabril, S.A.	AT y EP, 100% retribución (art. 7.5). En caso de enfermedad común: 1 al 20, 75% SB + antigüedad. A partir del 21%, posibilidad de ampliar hasta el 95% de acuerdo con el histórico de bajas, que tiene en cuenta las bajas individuales y el índice de toda la empresa (art. 7.6)
CC. Pequeñas	Cláusula
BSH Interservice Electrodomésticos España, S.A.	Art. 36: 75% salario medio de los últimos tres meses, hasta un 95% del tercer día en adelante, llegando al 100% si no se han tenido bajas por enfermedad o accidente en los tres años inmediatamente anteriores.. 100% en caso de ATtoEP o 90% si no cumplió con las normas de seguridad e higiene. Normas sobre retirada y repesca del complemento.

Como ya se indicó sería deseable una cierta homogeneidad en lo que hace a los mecanismos de lucha contra el absentismo, un criterio o tendencia claro para el sector, no sólo en lo que hace a la mejora de las contingencias por IT, sino también en lo que respecta a los instrumentos específicos de lucha contra este problema, de los que ya dimos cuenta.

En tercer lugar, este apartado del estudio tiene como objetivo mostrar los resultados relativos a la existencia de **mecanismos en manos de la RLT en lo que respecta a la estructura salarial**.

Pues bien, como ocurría a nivel provincial, la mayor parte de los convenios presentan, en lo que hace a las competencias de las comisiones paritarias o de los distintas formas de representación legal de los trabajadores (o los derechos de información o negociación de los mismos), referencias muy genéricas, en muchas ocasiones plasmación convencional de lo expresado en la ley. Por tanto, es escaso el margen de maniobra con que cuentan los representantes legales de los trabajadores para incidir en los temas salariales, más allá de los incrementos para cada año (y siempre que ello sea posible).

De nuevo, es la vía de las nuevas formas de organización del trabajo o flexibles, en relación a las cuales sí suelen articularse mecanismos de control e, incluso, de denuncia la vía a partir de la cual pueden entrarse a vigilar el salario, por cuanto que la estrecha relación entre ambos es lógica. Así, por ejemplo, el art. 19.21 del convenio de Unión Naval Barcelona, S.A. encomienda a la comisión paritaria el control del sistema de flexibilidad cuando establece: “la Comisión Paritaria se reunirá mensualmente con carácter ordinario y extraordinario, a solicitud de cualquiera de las partes, para analizar y valorar la aplicación de la flexibilidad durante el mes anterior, referida a los siguientes extremos: a) Personal afectado por la prolongación de su jornada ordinaria. b) Carga de trabajo para el mes próximo de Unión Naval Barcelona, SA, y de las industrias auxiliares subcontratadas por el astillero, así como información posterior por escrito del trabajo realizado. c) Relación nominal, número de horas de descanso y de horas trabajadas como prolongación.”. Por su parte, el artículo 25 del convenio de Manufacturas Eléctricas, S.A. proclama que “la comisión paritaria, formada por empresa y trabajadores, determinará el análisis correcto de ejecución en el control de rendimientos personales. El trabajador que estuviere disconforme con los resultados, podrá presentar la correspondiente reclamación ante dicha comisión, que deberá resolver en un plazo no superior a 15 días”. Preceptos como estos pueden ser la clave para que la actividad de la representación legal de los trabajadores alcance también al ámbito salarial ⁽¹¹⁵⁾. No obstante, también encontramos algún ejemplo de atribución expresa de competencias en materia salarial. Así, el artículo 23 del convenio de Turbo Propulsores, S.A. encomienda a la comisión paritaria la fijación de objetivos y seguimiento del sistema de primas; el artículo 12 de convenio de Montesa Honda, S.A. que también le otorga una cierta participación en lo que hace a la gestión del incentivo colectivo fijo; el artículo 18.4 del convenio de Santa Bárbara Sistemas, S.A. que crea una comisión de incentivos y productividad, aunque muy inclinada hacia la resolución de conflictos; o el artículo 21.18 del convenio de Sidenor Industrial S,L, que crea una comisión de primas e incentivos ⁽¹¹⁶⁾.

Por último, y con carácter autónomo respecto de lo anterior, resulta necesario hacer una referencia a la situación de las **cláusulas de revisión salarial** ⁽¹¹⁷⁾. Es cierto que la situación en relación a este tipo instrumentos de salvaguardia salarial ha mejorado respecto del anterior informe, en el sentido de que es menos probable que en un futuro próximo se den de nuevo situaciones en los que el IPC real sea inferior al IPC previsto. Además, el AENC-2010 tomó cartas en el asunto, recomendado que se utilizara como referencia los incrementos pactados en él y no el IPC previsto.

¹¹⁵ Otros ejemplos de atribución competencias sobre implantación y nuevas formas de organización del trabajo, (Grandes): art. 66 y ss. Ford España, S.A.; art. 40 CC. Navarra Componentes Electrónicos; art. 47 CC. Renault España, S.A.; art. 8 Seat, S.A.; art. 7 Valeo Sistemas Eléctricos, S.A.U.(Medianas); art. 23 y SS CC. Mangetti Tubos de Escape, S.L.; Anexo II CC. Fibertecnic, S.A.U.; Art. 11.3 CC Condesa Fabril S.A. (que también tiene competencias en materia de horas extra). (Pequeñas): art. 9 CC Protecciones Galvánicas, S.A.

¹¹⁶ También hace lo propio el Anexo XVII CC. Siemens, S.A., que regula una comisión paritaria de primas, si bien las competencias parecen excesivamente hacia la resolución de conflictos en vez de tener carácter genérico. Por su parte, el art. 7 CC. Volkswagen-Audi España, S.A. establece, entre las competencias de la comisión paritaria: “La adecuación de las tablas salariales durante los años de vigencia del convenio”

¹¹⁷ Para un estudio sobre las cláusulas de revisión salarial, basado en parte en los convenios colectivos provinciales de este sector, *vid.* Mercader Uguina, J.R.; Pérez del Prado, D., “Cláusulas de Revisión Salarial. Instrucciones de uso para tiempos de crisis”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 103, 2010, págs. 13-44.

Sin embargo, este es un problema que se repite cíclicamente y que no está resuelto precisamente porque se olvida ponerle remedio cuando desaparece por sí solo. Además, la solución aportada por el AENC-2010 no es del todo completa, puesto que, al fin y al cabo, los incrementos pactados se basan en previsiones que pueden errar o verse truncadas por un cambio súbito de la coyuntura económica, en cualquier momento. Por ello, y puesto que en el estudio ya mencionado reflejamos que, dada la jurisprudencia actual, la única forma de remediar este tipo de situaciones es prever tanto situaciones de inflación real superior a la previsión y la inversa, queremos destacar desde estas líneas la necesidad de que la negociación colectiva acuerde un remedio para el caso en que se den este tipo de situaciones.

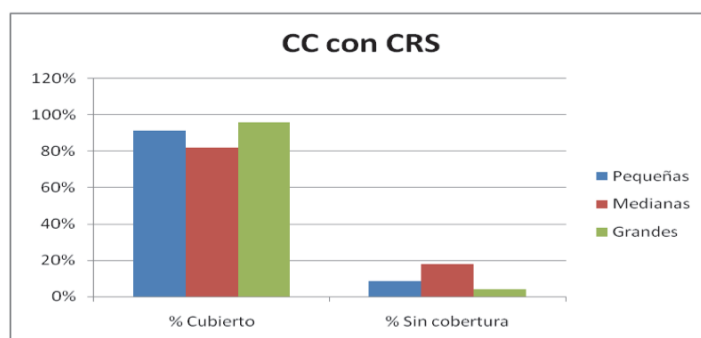
Máxime, cuando de lo observado en el nivel negocial de empresa no cabe extraer conclusiones distintas a las obtenidas en relación con los convenios provinciales. De nuevo, nos encontramos con una situación en la que no existe ningún criterio orientador que otorgue uniformidad a lo que no es más que un simple mecanismo jurídico de garantía del poder adquisitivo de los salarios, lo que repercute en importantes deficiencias que podrían llevar, en un futuro, incluso, a la utilización de la cláusula como mecanismo de rebaja de los incrementos pactados, sin que ello haya sido expresamente acordado entre las partes. Es decir, que dada esa heterogeneidad y deficiencias técnicas en muchos casos, es perfectamente posible que nos podamos volver a encontrar con una situación en que la patronal busque, sobre la base de esa redacción difusa, una interpretación a favor de la rebaja de costes salariales.

En concreto, de los convenios analizados, el 90% incorporan estas cláusulas. De ellos, sólo el 17% son bivariantes ⁽¹¹⁸⁾, es decir, pueden responder ante cualquier variación del IPC o previsión de crecimiento de los salarios. Si desagregamos los datos por tipo de empresa, el 16%

¹¹⁸ Los convenios con cláusulas bivariantes, es decir, que prevén tanto situaciones en que el IPCr > que la previsión (normalmente IPCp), donde IPCr es IPC real e IPCp, previsto, son: (Grandes): el art. 175 CC. Finanzauto, S.A. establece que “Si en cualquiera de los años de vigencia del convenio, el índice general de precios al consumo general estatal fuera superior a -0,2%, las retribuciones (salario base, escalón de actividad, antigüedad y premio de puntualidad y asistencia) correspondientes a cada uno de los años se actualizarán una vez que sea publicado el índice general de precios al consumo general estatal que marca la evolución sufrida por este para el período de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año y en el mismo porcentaje que este índice haya variado más un 0,2%. Si por el contrario en cualquiera de los dos años de vigencia el índice general de precios al consumo general estatal fuera inferior a -0,2% no se produciría ninguna revisión de dichas retribuciones”; art. 24 CC. Ibermática, S.A. y el art. 19 CC. Valeo Sistemas Eléctricos S.L., prevén la regularización tanto en positivo como en negativo; lo mismo establecen los arts. 14 y 15 CC. Navarra Componentes Electrónicos, S.A., si bien en este caso se prevé que en caso de tener que realizar al final de cada año tal revisión, las cantidades serán abonadas o descontadas en la fecha que se acuerde por parte de la Comisión interpretadora del convenio y se tendrán en cuenta para determinar las bases sobre las que aplicar el incremento salarial pactado por ese año (la diferencia resultante se aplicará de forma porcentual e individual para todo el personal). Similar resultado alcanza el art. 21.21 CC. Sidenor Industrial, S.L., que establece expresamente que procede regularización al alza pero no a la baja. Por su parte, el art. 45 CC. Schindler, S.A. establece que: “en el caso de que suponga un decremento, el porcentaje abonado en exceso se detraerá del incremento pactado para el año [anterior]”. Recogiendo las indicaciones del CENC-2010, la Cláusula adicional I CC. Seat, S.A. dispone lo siguiente: “La incorporación de la cláusula de revisión salarial en el presente Convenio se realiza al amparo de lo incluido en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva. En este sentido el crecimiento de los salarios acordado para el periodo de vigencia del Convenio toma como referencia junto a la inflación prevista, la evolución de la productividad. Consiguientemente, en el caso que a resultados de una evolución negativa de la productividad, o bien como consecuencia de cambios sustanciales en el entorno económico que afecten negativamente a SEAT, S. A., la empresa se encuentre en una situación de pérdidas operativas según el Resultado total de SEAT, S. A. antes de Impuestos y Dividendos, durante dos años seguidos, los sindicatos y la representación de la empresa se comprometen a: 1. Renegociar las condiciones económicas y la flexibilidad vigente del presente convenio con el objetivo de restaurar la competitividad de la empresa. 2. Asegurar la estabilidad del empleo evitando así expedientes de regulación de empleo para la plantilla, acordando con el Comité Intercentros, si fuera preciso, una reducción proporcional de salario y jornada” (Medianas): el art. 3.3 CC. Condesa Fabril, S.A. señala que en caso de que I IPCr > IPCp, se abona y se regulariza. En caso contrario, sólo se regulariza de acuerdo con el IPC real. *Idem* para el art. 35 CC. Ucar Electrodo Ibérica, S. L. (Pequeñas): el art. 25 de los tres convenios de la compañía BSH Interservice Electrodomésticos, S.A., que basa los incrementos, no en la inflación o previsiones acordadas, sino en un sistema nuevo compuesto por dos elementos, uno fijo (sin referencia explícita a la inflación) y una parte variable dependiendo de la productividad de la empresa. Asimismo, habilita a la comisión paritaria para que corrija en casos de desajuste del nuevo sistema o supuestos excepcionales de inflación. El art. 8 del CC. de Mindasa, S.A. y Mindasa Naval, S.A., que establece lo siguiente: “Queda garantizado el IPC real. Si al comparar el IPC previsto más lo añadido para cada respectivo año y abonado a cuenta con el IPC real del mismo periodo existiera diferencias, se efectuará una revisión al alza o a la baja por exceso o por defecto que se incorporaría a las tablas salariales, sirviendo el resultado, como base de cálculo para el incremento salarial del ejercicio posterior, sin que proceda practica liquidación por atrasos o devoluciones por tal concepto”

de los convenios de empresas pequeñas, el 6% de las medianas y el 25% de las grandes, cuentan con este tipo de cláusulas. Por otra parte, también se encuentran en este ámbito de negociación reliquias del pasado que aún regularizan conforme al IPC real del año anterior (¹¹⁹). Por lo que hace a los datos de “cobertura” por empresas, éstos se muestran en el gráfico 7:

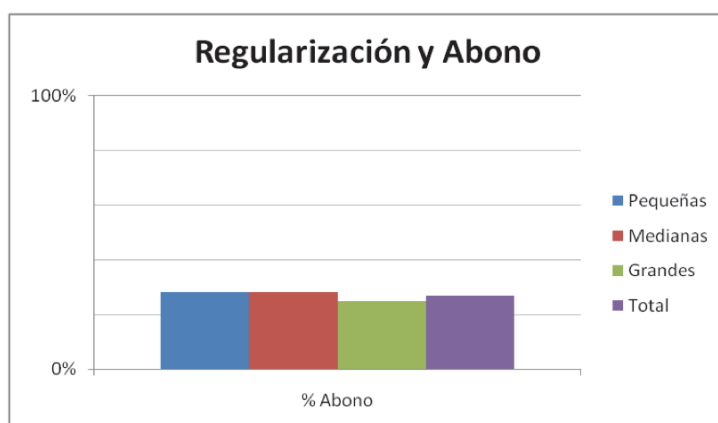
Gráfico 7



Fuente: elaboración propia a partir de la muestra

Por otra parte, también resulta interesante conocer el porcentaje de convenios que, además de garantizar el poder adquisitivo de los salarios mediante la regularización de las tablas salariales, optan por abonar los atrasos en caso de producirse. El gráfico 8 muestra los resultados desagregados por empresas:

Gráfico 8



Fuente: elaboración propia a partir de la muestra.

¹¹⁹ Siguen utilizando el IPCr del año anterior: (Grandes): art. 17 CC. Asea Brown Bober, S.A.; art. 5 CC. Exide Technologies, S.A.; art. 4 CC. Fundiciones, S.A.; art. 4 CC. GSB Acero, S.A. (Medianas): Capítulo III, art. 1 Fibertecnic, S.A.U.; art. 1 Siderúrgica de Tubo Soldado, S.A.; art. 24 CC. Benteler Automovile Vigo, S.L. (Pequeñas): art. 29 CEE Iniciativas Carolinenses, S.L.; art. 23 CC. Thyssenkroupp Elevadores, S.L.

V.4. CONCLUSIONES

A lo largo de estas páginas hemos procedido a hacer un estudio comparativo entre el que realizamos sobre el nivel de negociación provincial y el que ahora hemos desarrollado, centrado en el nivel de empresa. La principal conclusión que puede extraerse, y que marca este segundo estudio dedicado a la negociación colectiva del sector del metal, es, precisamente que, salvo en algunas determinadas cuestiones, no existen grandes diferencias entre el nivel provincial y el de empresa, observándose los mismos problemas y tendencias. No obstante, de forma casi telegráfica, resumimos a continuación otros puntos que deben ser subrayados:

- 1) La negociación colectiva de empresa del sector del metal no apuesta por definir, de forma generalizada, los distintos conceptos retributivos. De la muestra estudiada, tan sólo el 29% de los convenios contienen definiciones expresas de la mayor parte de los conceptos salariales, lo que no supone necesariamente que en la mayoría de los casos se opte por definir de forma sistemática cada uno de los conceptos salariales. Con algo más de concreción, hemos tenido oportunidad de señalar que tan sólo el 14% de las pequeñas, el 25% de las medianas y el 41% de las grandes, contienen algún tipo de definición expresa.
- 2) Por lo que hace a la existencia de elementos incentivadores de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, existe una evidente ausencia de estructuras lingüísticas como “por día trabajado” de forma general y sistematizada a lo largo del articulado de los convenios. No obstante, los datos desagregados por empresas indican que la existencia de sistemas de remuneración por rendimientos pueden explicar parte de este déficit, puesto que el salario se fija de acuerdo con el número de horas trabajadas, aunque nada impediría que esto se reflejara en el articulado del convenio. Por otra parte, se observa asimismo una falta de homogeneidad en lo que a la articulación de mecanismos de lucha contra el absentismo, detectándose instrumentos relacionados con las prestaciones por IT, otros autónomos, otros que pretenden fomentar la productividad, etc. Sería deseable el establecimiento de algunas líneas o criterios que pudieran ser seguidos o tenidos en cuenta por el resto de niveles de negociación.
- 3) Respecto de la parte remuneratoria de las horas extraordinarias, se constata la tendencia, ya observada a nivel provincial, de su amplia utilización. Así, el 73% de los convenios de empresa permiten su uso de forma generalizada, mientras que tan sólo el 26% las limitan o suprimen formalmente. Estos datos corroboran la idea, apuntada ya en el estudio sectorial, de que las horas extraordinarias actúan como un complemento salarial más.
- 4) La ausencia de previsiones específicas en materia de lucha contra la discriminación salarial, más allá de remisiones genéricas a planes de igualdad. Sólo el 20% de los convenios de empresa que cuentan con cláusulas relativas a la igualdad de género contienen referencias expresas a este problema. Es más, en la práctica totalidad de los casos, se trata de referencias genéricas que olvidan articular instrumentos concretos de detección y lucha contra la discriminación salarial.
- 5) La no atribución de competencias específicas en materia salarial a la comisión paritaria, si bien se observan notables excepciones, más numerosas que en el ámbito de las grandes empresas y que se traducen incluso en comisiones específicas. La creación de comisiones de tiempos y sistemas de organización del trabajo puede ser la puerta por la que la RLT entre a controlar o supervisar el salario, especialmente dada la cada vez más frecuente existencia de conceptos variables.

- 6) La existencia de estructuras salariales “clásicas” en convivencia con otras más modernas, volcadas en la productividad, si bien en el caso de los convenios colectivos de empresa parecen encontrarse en un estadio más avanzado que en el caso sectorial-provincial. En efecto, a pesar de que determinados problemas detectados en el ámbito provincial perduran en el de empresa, el grado de penetración de cláusulas flexibles es importante, especialmente en el caso de las grandes empresas.
- 7) Por lo que respecta a la mejora de la cobertura en caso de incapacidad temporal, tal y como ocurría a nivel provincial, puede afirmarse que la negociación colectiva del sector ofrece una buena cobertura al respecto, mayor incluso que en aquél.
- 8) Por último, en lo que hace al análisis de las cláusulas de revisión salarial, la negociación colectiva de empresa no se aparta, con carácter general, de la apuesta por cláusulas de salvaguardia “tradicionales” basadas en el IPC previsto por el Gobierno y de naturaleza univariante. A pesar de lo dispuesto en el AENC-2010, y sin perjuicio de ello, resulta posible que se proponga la incorporación de cláusulas que tengan en cuenta la siguiente circunstancia: que IPC real se menor que el incremento pactado. Al fin y al cabo, los incrementos pactados en el AENC-2010 son una previsión, sujeta a una menor carga política que la realizada por el Gobierno por con el IPC pero, previsión que, al fin y al cabo, puede fallar. A este respecto, la previsión de tales circunstancias pueden evitar conflictos en el futuro.